



Pengembangan Skala Human Capital Skills Komunitas Pemuda Gereja di Jakarta

Selviana^{1a}

¹ Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI

^a selvi.humble@gmail.com

The development of Human Capital Skills on Youth Church Community in Jakarta

Manuscript type: Original Research

Abstract

Every person has certain abilities to reach maximum potential in their life. The individual abilities that are being researched in the present are human capital skills which are the process of liberating human beings, where human beings have the opportunity to optimally self actualize that made specifically as a measurement tool for church youth. The research respondents were 200 people consisting of 120 men (46%) and 130 women (54%). Based on the results of psychometric tests conducted through internal consistency and construct validity tests, the scale of human capital skills has good validity and reliability. This scale can measure one and the same construct consistently and validly to measure the construct of human capital skills through three aspects, namely self management skills, self motivation skills and self-technical skills. With the results of a fairly good psychometric test, this scale of human capital skills for youth churches can be used to measure human capital skills

Article history:

Received: 14 Juli 2021

Accepted: 18 November 2021

Available online: 12 Desember 2021

Keywords:

1. youth
2. human capital skills
3. scale

Abstrak

Setiap orang memiliki kemampuan tertentu untuk mencapai potensi maksimal dalam hidupnya. Kemampuan individu yang diteliti saat ini adalah human capital skills yang merupakan proses pembebasan manusia, dimana manusia memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara optimal yang dalam penelitian ini dibuat khusus sebagai alat ukur bagi pemuda gereja. Responden penelitian berjumlah 200 orang yang terdiri dari 46% laki-laki dan 54% perempuan. Berdasarkan hasil tes psikometri yang dilakukan melalui uji konsistensi internal dan validitas konstruk, skala human capital skills memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Skala ini dapat mengukur konstruk yang satu dan sama secara konsisten dan valid untuk mengukur konstruk human capital skills melalui tiga aspek, yaitu self management skills, self motivation skills, dan self technical skills. Dengan hasil tes psikometri yang cukup baik, maka skala human capital skills untuk pemuda gereja ini dapat digunakan untuk mengukur human capital skills.

Kata Kunci: pemuda, human capital skills, skala



This open access article is licensed under [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly cited.

Indonesia Journal for The Psychology of Religion is sponsored by [Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara](https://www.konsorsium-psikologi-ilmiah-nusantara.org/)

PENDAHULUAN

Kemampuan-kemampuan individu yang sedang banyak dikaji pada masa kini adalah human capital skills yang merupakan proses membebaskan manusia, yang membuat insan manusia memperoleh peluang mengaktualisasikan diri secara optimal (Semiawan, 2006). Lebih lanjut, semiawan (2006) menyatakan bahwa disebut capital skills karena kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu ini menjadi modal untuk mengembangkan diri. Kemampuan-kemampuan ini dapat diperoleh di sekolah dan latihan-latihan serta bersifat hidden curriculum atau kurikulum yang tersembunyi, artinya kemampuan yang diperoleh tidak dinilai oleh sekolah atau pelatih dan merupakan akibat sampingan dari kurikulum yang ada. Ada dua jenis dalam human capital skills: pertama adalah soft skills yaitu kemampuan-kemampuan individu yang merupakan sifat bawaan dan tidak dipelajari secara formal seperti kepemimpinan, berkomunikasi, membangun hubungan dengan orang lain, kemampuan mengatur diri, dan kedua adalah technical skills yaitu kapasitas individu dalam mengerjakan suatu tugas yang spesifik seperti bermain musik, berolah raga, menari, multimedia dan sebagainya (Cote & Levine, 1997).

Kemampuan ini juga diperlukan oleh individu yang tergabung dalam komunitas gereja. Penelitian Agnita dan Selviana (2019) yang dilakukan pada komunitas persekutuan mahasiswa kristen antar Universitas menunjukkan bahwa religiositas dan konformitas teman sebaya dapat mendorong mahasiswa untuk lebih berperilaku prososial. Dengan kata lain, individu akan bergabung dengan komunitas yang memiliki kesamaan pandangan dan mendorongnya untuk dapat berperilaku tertentu termasuk di dalamnya berkesempatan untuk mengembangkan diri sesuai kemampuan-kemampuannya. Dalam hal ini, para pemuda gereja yang tergabung dalam komunitas gereja mungkin menunjukkan intensi untuk berperilaku saling melayani karena adanya kesamaan antara dirinya dengan individu lain sebagai ciptaan Tuhan yang mulia.

Senada dengan hal tersebut, penelitian Patinama (2011) menyatakan bahwa komitmen merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk memenuhi panggilan menjadi seorang pendeta. Individu yang menyakini panggilannya untuk menjadi seorang pendeta atau pelayan Tuhan akan terus melayani tanpa terpengaruh dengan keadaan sekelilingnya dan berusaha untuk dapat terus mengembangkan dirinya. Sementara itu, hasil penelitian Rini (2015) menyatakan bahwa calling (panggilan) terbukti sebagai faktor yang memediasi religiositas terhadap komitmen mahasiswa sebagai pelayan gereja. Dalam hal ini, orang-orang yang masih terus terlibat aktif melayani di komunitas pemuda gereja adalah yang memiliki komitmen untuk memenuhi panggilan pelayannya dengan memberdayakan human capital skills dan melakukan pengkaderan agar dapat bertumbuh secara rohani. Dengan demikian, dalam penelitian ini dipandang perlu untuk dapat dilakukan uji psikometrik alat ukur yang secara khusus dapat melihat pengembangan human capital skills bagi pemuda gereja. (tambahkan simpulan dari paragraph ini)

Pengertian human capital skills

Individu dalam melakukan kegiatan sehari-hari tak lepas dari setiap kemampuan tertentu yang dimilikinya dan dapat dijadikan modal agar dapat terus mengembangkan diri lebih lanjut dalam berbagai aspek kehidupannya. Nelson dan Phelps (dalam Son, 2010) mengartikan human capital skills sebagai "investasi pada manusia". Pengertian ini merujuk pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu dan merupakan investasi yang dapat dijadikan modal dalam mengembangkan kehidupannya lebih lanjut. Selanjutnya, Semiawan (2006) menyatakan bahwa human capital skills merupakan pengetahuan, kemampuan, atau keahlian yang terkandung dalam diri individu dan diperoleh melalui investasi dalam pelatihan formal maupun informal pendidikan dengan belajar sambil melakukan (learning by doing). Belajar sambil menggunakan kemampuan dan pengetahuan ini berlangsung dari lahir sampai mati. Konsep belajar sepanjang hayat

ini menekankan pentingnya belajar di semua tahap kehidupan dalam konteks sekolah dan bidang-bidang pendidikan lainnya yang dapat dijadikan modal hidup dalam mengembangkan kapasitas diri dalam kehidupan sehari-hari.

Lebih lanjut, Kasmawati (2017) menyebutkan bahwa human capital skills merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan individu untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, human capital skills merupakan kolaborasi dari berbagai modal yang dimiliki individu agar dapat memiliki hidup yang lebih bernilai guna mencapai suatu tujuan.

Pada dasarnya individu-individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi dalam menjalani kehidupannya. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa terpenuhi dengan cara mengusahakannya lewat kemampuan-kemampuan tertentu yang diperolehnya baik melalui sekolah maupun latihan-latihan. Bermodal kemampuan-kemampuan seperti inilah individu-individu dapat memenuhi kebutuhannya sekaligus mengembangkan diri secara optimal dalam tatanan kehidupannya sehari-hari (Selviana, 2011).

Cote dan Levine (1997), mengemukakan adanya tiga aspek dalam mengukur human capital skills. Kemampuan ini juga yang akan digunakan untuk mengukur human capital skills pemuda gereja, yaitu:

a. Self-management Skills

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan-keterampilannya untuk mengatur dan mengelola dirinya serta beradaptasi dengan lingkungan. Contoh dalam komunitas pemuda gereja adalah kemampuan kepemimpinan (sebagai pembimbing rohani, ketua KT (Kelompok Tumbuh), pemimpin wilayah, ketua acara-acara besar), beradaptasi dengan lingkungan yang ada di komunitas gereja seperti kelompok pemuridan, kelompok tumbuh, dan pertemuan-pertemuan gabungan wilayah serta kreativitas dan inovasi dalam mengerjakan program-program.

b. Self-motivation Skills

Aspek ini mengungkap keterampilan-keterampilan tertentu yang membuat individu dapat memotivasi dirinya untuk terus bertumbuh. Di komunitas gereja contohnya adalah inisiatif dan keterlibatan untuk berperan aktif dalam komunitas, memiliki semangat yang tinggi untuk mengerjakan tanggung jawabnya, mampu bekerja secara individu maupun kelompok, dan mengambil keputusan yang tepat dalam segala hal yang dilakukannya.

c. Self Technical Skills

Aspek ini mengungkap keterampilan-keterampilan yang bersifat teknis seperti kemampuan multimedia, helps, ushers, bermain musik dan olah raga, serta kemampuan memecahkan masalah. Dalam komunitas gereja, individu yang mengembangkan keterampilan-keterampilan seperti ini terlibat dalam bidang musik, drama, tari, multimedia, helps, dan konseling.

METODE

Responden penelitian ini adalah anggota yang terlibat aktif melayani di komunitas pemuda Gereja Kristen Kemah Daud (GKKD) Jakarta yang berjumlah 200 orang yang terdiri dari 7 wilayah yaitu Jakarta Utara berjumlah 35 orang, Jakarta Selatan berjumlah 50 orang, Jakarta Barat berjumlah 25 orang, Jakarta Timur 1 berjumlah 40 orang, Jakarta Timur 2 berjumlah 40 orang, Kuningan (Jakarta Selatan) berjumlah 25 dan Ciledug berjumlah 25 orang, terdiri dari anggota berusia 19-30 tahun yang sudah tergabung selama lebih dari dua setengah tahun bergabung, berada pada level

School Of Discipleship (SOD) dan sudah bekerja. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh/sensus dimana semua unit subjek dijadikan sampel dan sebanyak 40 orang dijadikan uji coba.

Dalam penelitian ini human capital skills didefinisikan sebagai kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu guna dijadikan modal untuk mengembangkan diri lebih lanjut yang disusun berdasarkan aspek-aspek human capital skills yang diutarakan oleh Cote & Levine (1997) meliputi self management skills, self motivation skills, dan self technical skills. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berisi sejumlah daftar pernyataan. Respon yang diberikan terhadap instrumen penelitian diberi skor 1-5, kemudian diolah untuk mengungkap atribut yang diukur yaitu human capital skills, yang digunakan dibuat berdasarkan model skala Likert (lihat Tabel 1.).

Tabel 1
Blue Print Skala *Human Capital Skills*

No	Aspek	No Item	Σ
1	<i>Self management skills</i>	1,4,7,10,13,16,19,22	8
2	<i>Self motivation skills</i>	2,5,8,11,14,17,20,23	8
3	<i>Self technical skills</i>	3,6,9,12,15,18,21,24	8
Total			24

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas skala human capital skills ini adalah internal konsistensi melalui koefisien alpha-cronbach. Metode ini dipilih karena metode ini dapat melihat konsistensi internal item-item skala human capital skills dalam mengukur konstruk yang sama. Uji validitas yang dilakukan antara lain adalah validitas isi (content validity) dan validitas konstruk (construct validity) serta analisis faktor. Validitas isi dilakukan dengan melakukan expert judgement yaitu seorang dosen pengampu mata kuliah psikometri, validitas konstruk dilakukan dengan mengkorelasikan variabel motivasi mengikuti komunitas pemuda gereja dengan human capital skills yang aitem-aitemnya disusun sendiri oleh peneliti, terdiri dari 24 aitem dengan menggunakan skala Likert dan analisis faktor dengan uji 2nd order confirmatory factor analysis (CFA). Uji CFA dilakukan guna memodelkan hubungan antara variabel laten dengan variabel-variabel teramati yang bersifat congeneric, yaitu satu variabel teramati hanya mengukur sebuah variabel laten (Wijanto, 2008). Istilah lain yang dikemukakan oleh Hair, et al. (2010: 689) mengenai hal ini ialah discriminant validity, guna memastikan bahwa sebuah konstruk berbeda dengan konstruk lainnya dalam suatu model.

Dalam penelitian ini, guna melihat kecocokan model dalam uji CFA, maka ditetapkan indeks kecocokan dengan standar nilai, antara lain: RMSEA <0.08, NNFI, CFI, IFI dan AGFI >0.9 (Wijanto, 2008).

ANALISIS DAN HASIL

Aitem-item skala human capital skills dalam uji coba terdiri dari 24 pernyataan. Uji coba dilakukan kepada 40 responden, terdiri dari 20 orang perempuan dan 20 orang laki-laki. Pada pengisian skala human capital skills versi uji coba, responden diminta untuk menilai sejauh mana

pernyataan yang ditampilkan sesuai dalam menggambarkan dirinya, dengan skala Likert yang terdiri dari skor 1-5 (Sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai). Berdasarkan hasil uji coba, diketahui nilai mean sebesar 4.22 dan standar deviasinya sebesar 8.50, serta reliabilitas alpha-cronbach sebesar $\alpha=0.823$. Hal ini berarti 82.3% varians berasal dari varians true score dan 17.7% merupakan varians error yang berasal dari content sampling error dan content heterogeneity error. Dengan kata lain, aitem-aitem hasil uji coba skala human capital skills dapat mengukur satu konstruk yang sama. Hasil korelasi corrected-item total yang nilainya di bawah 0.3 dieliminasi karena dianggap sebagai aitem yang buruk. Setelah mengeliminasi 4 item yang buruk (item no 1,13,22,23) peneliti memilih aitem-aitem yang baik dengan nilai korelasi paling baik (di atas 0.3), sehingga skala human capital skills yang digunakan untuk field test terdiri dari 20 aitem dengan koefisien Alpha Cronbach sebesar $\alpha=0.839$. Dalam penelitian ini, uji psikometri yang dilakukan adalah validitas konstruk dan analisis faktor dengan 2nd order confirmatory factor analysis (CFA).

Validitas yang digunakan adalah validitas konstruk dengan mengkorelasikan motivasi mengikuti komunitas pemuda gereja dengan human capital skills. Variabel motivasi mengikuti komunitas pemuda gereja dipilih karena dianggap dapat berkaitan dengan human capital skills-nya. Dengan kata lain, motivasi anggota komunitas gereja yang masih tetap setia ini dapat berkaitan dengan pengembangan human capital skills dalam pelayanan gereja yang dilakukan individu. Berdasarkan hasil, nilai korelasi motivasi mengikuti komunitas pemuda gereja dengan human capital skills yang diperoleh adalah $r = 0.681$ ($p < 0.01$), artinya terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi mengikuti komunitas pemuda gereja dengan human capital skills. Jadi, semakin individu termotivasi untuk terlibat aktif dalam komunitas pemuda gerejanya, maka semakin mampu menampilkan kemampuan-kemampuan diri yang terlihat dalam pelayanan-pelayanan gereja yang dilakukannya.

Uji analisis faktor skala social capital dengan 2nd Order CFA untuk menguji kesesuaian model (goodness of fit) terdiri dari 20 item sebagai variabel teramati, 3 aspek sebagai variabel laten tingkat pertama (Self management skills/SMG, self motivation skills/SMV, dan Self technical skills/STC), serta satu variabel laten tingkat kedua, yaitu human capital skills yang dibentuk dari ketiga variabel laten tingkat pertama. Hasil perhitungan analisis faktor confirmatory model ini menunjukkan bahwa data dengan model menghasilkan indeks kecocokan yang baik (lihat Tabel 2).

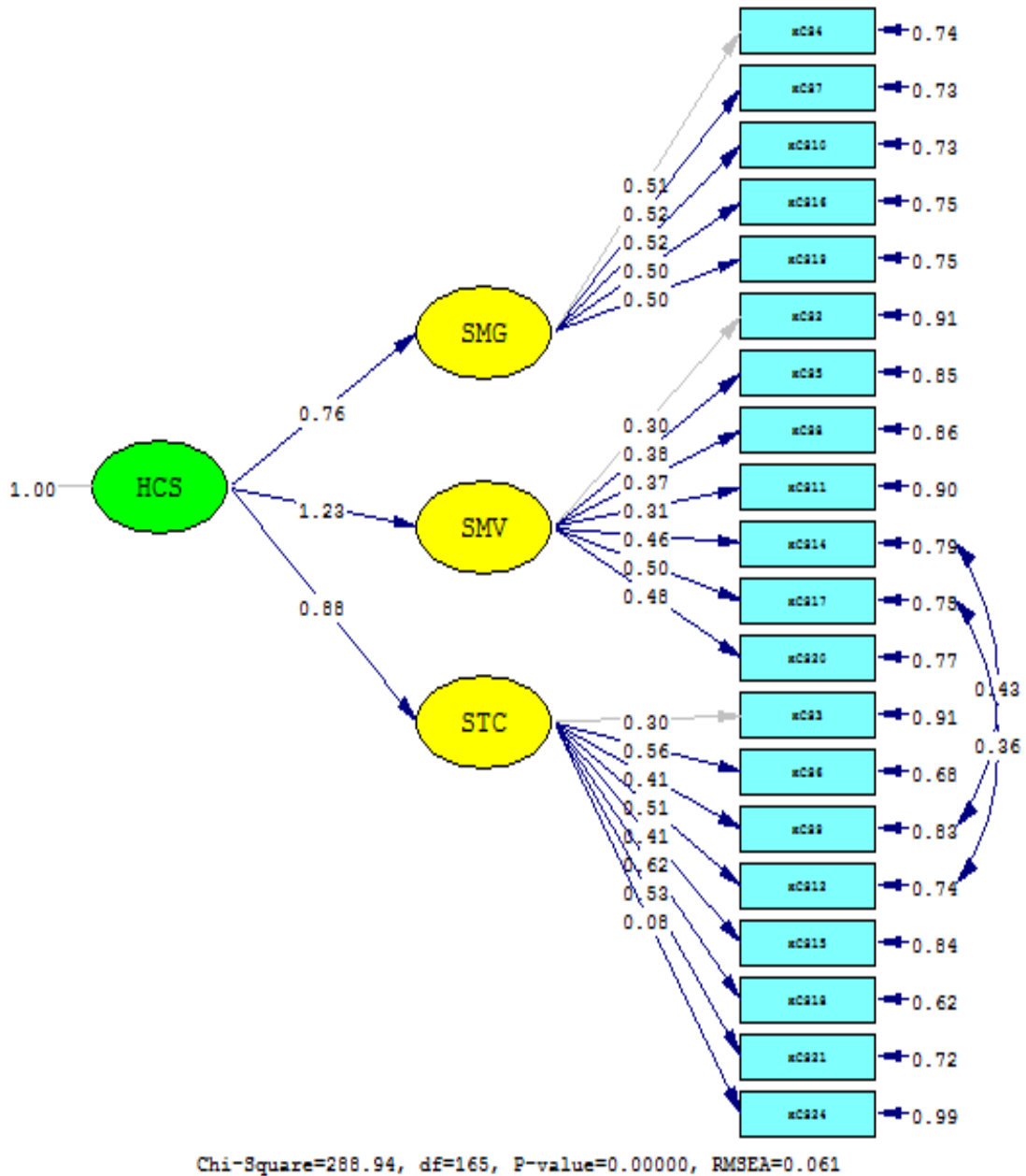
Tabel 2
Data Hasil Uji Model

χ^2	df	p	RMSEA	NNFI	CFI	IFI
288.94	165	0.00	0.061	0.91	0.93	0.92

Dari Tabel 2. di atas tampak bahwa model terakhir, memiliki NNFI, CFI dan IFI > 0.90 dan RMSEA < 0.08 yang menunjukkan good fit, namun masih belum memuaskan dengan dengan χ^2 dan $p < 0.01$. Jadi, secara umum dapat disimpulkan bahwa model ini cukup baik didasarkan pada hasil indeks-indeksnya, namun masih membutuhkan analisis lebih lanjut untuk meningkatkan kecocokan keseluruhan model dikarenakan item-item dalam model mengalami 2 kali modifikasi error dan

setelah uji CFA masih ada 1 aitem yang gugur dengan nilai muatan faktor <0.3 yaitu aitem nomor 24.

Gambar 1. adalah aitem final, muatan faktor, t-value, serta model dari pengujian analisis konfirmatori:



Gambar 1 : (Output Lisrel 2nd order CFA Skala Human Capital Skills)

Berdasarkan analisa, terlihat bahwa hampir semua aitem dalam skala memiliki muatan faktor yang tergolong baik (>0.3) di setiap aspeknya. Begitupun dengan nilai t-value yang telah memenuhi standar nilai >1.96, hanya ada 1 aitem yang tereliminasi dengan nilai muatan faktor 0.01 (<0.3) yaitu aitem nomor 24, sehingga dapat dikatakan bahwa aitem-aitem tersebut tergolong signifikan pada skala human capital skills (lihat Tabel 3.).

Tabel 3

Aitem-aitem Skala *Human Capital Skills* beserta Muatan Faktor dan t-valuenya

No	Dengan mengikuti komunitas pemuda gereja, saya memperoleh keterampilan untuk...	MF	t-value	Ket
2	... rajin melayani	.30	3.38	Sig
3	... bergerak (Bermain musik, menyanyi, menari, drama)	.30	3.56	Sig
4	... mengatur hidup dengan seimbang	.51	4.94	Sig
5	... bekerja sama dalam kelompok	.38	3.48	Sig
6	... mendengarkan keluh kesah orang lain	.56	3.56	Sig
7	... beradaptasi dengan komunitas pelayanan	.52	4.94	Sig
8	... belajar bertanggung jawab atas pelayanan yang dipercayakan	.37	3.45	Sig
9	... melayani sebagai ushers/multimedia/tim helps	.41	3.22	Sig
10	... meningkatkan kreativitas	.52	4.98	Sig
11	... mengerjakan sesuatu dengan penuh gairah	.31	3.17	Sig
12	...mendoakan orang lain	.51	3.47	Sig
14	...bersemangat dalam mengerjakan pelayanan	.46	3.74	Sig
15	... mengurus akomodasi/transportasi/konsumsi saat ada acara gabungan	.41	3.21	Sig
16	...mengatur waktu dengan baik	.50	4.87	Sig
17	...bergairah menjangkau jiwa-jiwa	.50	3.83	Sig
18	...menjadi konselor	.62	3.64	Sig
19	...memuridkan orang lain	.50	4.85	Sig
20	...belajar mengambil suatu keputusan	.48	3.81	Sig
21	...menjadi pembicara di persekutuan	.53	3.51	Sig
24	...memperhatikan orang lain dalam pelayanan kunjungan	.01	1.00	Tidak Sig

Keterangan (Ket):

MF : Muatan Faktor

Sig : Signifikan, t-value >1.96

DISKUSI

Berdasarkan analisis hasil, dapat dikatakan bahwa skala human capital skills yang disusun sudah cukup memadai secara psikometri. Skala ini valid dalam mengukur konstruk human capital skills dan memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, skala ini sudah dapat dimanfaatkan dalam rangka penelitian maupun intervensi di bidang psikologi. Dari uji model skala human capital skills, ditetapkan bahwa konstruk human capital skills terdiri dari tiga aspek meliputi self management skills, self motivation skills dan self technical skills (Cote & Levine, 1997).

Secara self management skills, pemuda gereja dapat menggunakan keterampilan ini untuk mengelola diri untuk beradaptasi dengan komunitas rohaninya seperti menjadi pembimbing rohani, ketua KT (Kelompok Tumbuh), ketua acara-acara keagamaan, beradaptasi dengan komunitas gereja seperti kelompok pemuridan, kelompok tumbuh, dan serta mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam mengerjakan program-program kerohanian. Secara self-motivation skills, pemuda gereja dapat mengembangkan keterampilan-keterampilan yang dapat memotivasi dirinya untuk terus bertumbuh

seperti berperan aktif dalam pelayanan gereja dan memiliki semangat yang tinggi untuk mengerjakan tanggung jawab pelayanan gereja baik secara individu maupun kelompok. Secara self technical Skills, keterampilan-keterampilan yang dapat dikembangkan pemuda gereja seperti kemampuan melayani di bidang multimedia, helps, ushers, bermain musik, serta kemampuan memecahkan masalah atau pelayanan konseling.

Sementara itu, dalam konteks sumber daya manusia human capital skills juga dikaji dalam lingkup industri organisasi dan manajemen. Penelitian Kasmawati (2017) menyebutkan bahwa modal manusia (human capital) memiliki peran sentral dalam kesuksesan sebuah organisasi yakni dengan mengelola sumber daya manusia yang lebih produktif, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Sedangkan dalam konteks Pendidikan, penelitian Zami dan Machdum (2020) menyebutkan bahwa human capital yang dilakukan oleh community library bertujuan guna meningkatkan minat baca masyarakat, sehingga dapat menyadari pentingnya keberadaan community library sebagai tempat untuk mengembangkan budaya gemar membaca, meningkatkan potensi diri, kreativitas, dan daya juang individu untuk bersaing di kemudian hari. Dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa human capital skills berperan penting di setiap konteks kehidupan manusia agar dapat menjalani kehidupan yang lebih berkualitas, produktif dan berdaya saing bagi kehidupan di masa-masa mendatang.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa uji validitas konstruk yang digunakan oleh peneliti dalam melihat kesesuaian konstruk human capital skills dengan kriteria eksternal menggunakan skala lain (motivasi mengikuti komunitas gereja) yang mengindikasikan keterkaitan human capital skills pemuda gereja dengan konstruk lainnya. Ditemukan bahwa semakin seseorang termotivasi untuk mengikuti/terlibat aktif dalam komunitas gerejanya, maka semakin mampu menampilkan keterampilan-keterampilan dirinya yang terlihat dalam pelayanan-pelayanan gereja yang dilakukannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Patinama (2011) yang menyebutkan bahwa motivasi mengikuti pendidikan tinggi teologi berpengaruh terhadap komitmen menjadi Pendeta melalui mediator self efficacy.

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori, ditemukan bahwa model skala menunjukkan indeks kecocokan model yang cukup baik berdasarkan sebagian besar indeks yang ada, yaitu NNFI, CFI dan IFI >0.9 ; RMSEA <0.8 (Wijanto, 2008). Aitem-aitem dalam skala juga memiliki muatan faktor yang tergolong baik (>0.3) di setiap aspeknya. Namun demikian, guna meningkatkan hasil kecocokan model ke depannya perlu pengembangan lebih lanjut diantaranya adalah besar sampel yang hanya berjumlah 200 orang dan juga perlu pengujian lanjut pada sampel penelitian yang berbeda misalnya human capital skills pada siswa atau karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian kembali kepada sampel yang lebih besar dan representatif, misalnya ($N>400$), dan model skala dikembangkan hingga ditemukan indeks kecocokan model yang paling baik.

Hal yang menarik dalam penyusunan skala dalam penelitian ini adalah aitem-aitem yang disusun sendiri oleh penulis dengan menyesuaikan relevansinya pada pelayanan pemuda gereja. Namun demikian, selain manfaat yang telah dihasilkan, masih terdapat beberapa keterbatasan dari skala ini antara lain penelitian yang dilakukan hanya di satu gereja dan jumlah sampel yang masih terbatas ($N = 200$). Selain itu, jumlah dan lingkup responden terbatas pada komunitas pemuda gereja, sehingga hasil ini tidak representatif untuk diaplikasikan pada afiliasi keagamaan lain.

Terkait dengan pengembangan aitem yang masih mungkin dilakukan, alat ukur ini secara khusus diperuntukkan bagi pemuda gereja, oleh karena itu skala ini perlu disesuaikan dan di uji kembali jika akan digunakan pada responden yang lebih luas misalnya pengembangan skala human capital skills untuk siswa atau remaja, karyawan, maupun pada afiliasi keagamaan lainnya.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Sebagai studi penyusunan skala human capital skills pemuda gereja yang disusun peneliti dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki standar psikometri cukup memadai. Berdasarkan hasil, terlihat bahwa skala tersebut memiliki validitas yang memadai disertai pula dengan internal konsistensi yang juga baik. Skala yang aitem-aitemnya disusun sendiri oleh peneliti juga mengukur satu konstruk yang sama secara konsisten dan cukup valid untuk mengukur konstruk human capital skills pemuda gereja melalui tiga aspek, yaitu self management skills, self motivation skills dan self technical skills.

Rekomendasi kajian lanjut

Penelitian ini berkontribusi dalam mengukur human capital skills pada komunitas pemuda gereja meliputi aspek-aspek self management skills, self motivation skills dan self technical skills yang diutarakan oleh Cote dan Levine (1997). Untuk pengembangan alat ukur ini, maka pada penelitian berikutnya dapat memperluas responden di area pendidikan, industri organisasi, atau pada afiliasi keagamaan lainnya, karena teori-teori human capital skills dapat berlaku juga secara umum. Selain human capital skills, penelitian serupa terkait pengembangan alat ukur lainnya adalah social capital/modal sosial (Selviana, 2019). Oleh karena itu, penelitian uji psikometrik seperti ini dinilai sangat perlu untuk terus dikembangkan di Indonesia baik yang terkait dengan afiliasi keagamaan tertentu maupun yang dapat berlaku lebih luas.

REFERENSI

- Agnita, C., & Selviana. (2019). Pengaruh religiositas dan konformitas teman sebaya terhadap perilaku prososial mahasiswa yang mengikuti persekutuan. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 150-161.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cote & Levine. (1997). Student Motivations, learning environments, and human capital acquisition: Toward an integrated paradigm of student development. *Journal of College Student Development*, 38, 229-242.
- Hair, Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New York: Person.

- Herkusumo, A., Munandar, U., & Bonang, E. (2009). Hubungan antara pengaturan diri dalam belajar, *self efficacy*, lingkungan belajar di rumah, dan inteligensi dengan prestasi belajar. *Jurnal Keberbakatan dan Kreativitas*, 03, 13-26.
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265-280.
- Patinama, C. (2011). Pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen dan pengaruh motivasi mengikuti pendidikan tinggi teologi dan empati terhadap komitmen menjadi Pendeta melalui mediator self efficacy (Suatu Penelitian Pada Fakultas Teologi UKIM Ambon). Disertasi. Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. Tidak dipublikasikan.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2008). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Rini. (2015). Pengaruh religiusitas sebagai mediator calling dan social capital sebagai mediator institusional involvement terhadap komitmen mahasiswa sebagai pelayan gereja di STT Bethel Indonesia. Disertasi. Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. Tidak dipublikasikan.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational psychology*. New York: McGraw Hill.
- Sarwono, S. W. (2009). *Pengantar psikologi umum*. Jakarta: Rajawali.
- Selviana. (2011). Motivasi mengikuti forward generation memprediksi kepemilikan human capital skills melewati lingkungan belajar pada para senior di forward generation. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. Tidak dipublikasikan.
- Selviana. (2019). Pengembangan skala modal sosial pada remaja. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(1), 37-52.
- Semiawan, C. (2006). *Dampak tren pendidikan dunia terhadap pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Hotel Mulia.
- Syah, M. (2010). *Psikologi pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Son, H. (2010). *Human capital development*. The Philipphines: Asian Development Bank.
- Wijanto, H. S. (2008). *Structural equation modelling dengan lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zami, M. F., & Machdum, S. V. (2020). Pengembangan human capital dalam meningkatkan minat baca masyarakat. *The 2nd International Conference on Social Work Faculty of Social and Political Sciences University of Muhammadiyah Jakarta*.